Реферат

Курсовая работа: 31 с., 1 рис., 7 табл., 20 источников, 2 прил.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ, ТРУДОВОЙ КАПИТАЛ, СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ, ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.

Объект исследования – человеческий капитал.

Предмет исследования – аспекты качественного состояния человеческого капитала в РБ.

Цель работы: изучить и оценить существующие подходы к концепции человеческого капитала и методы его оценки; изучить качественные аспекты состояния человеческого капитала в Республике Беларусь.

Методы исследования: экономико-статистические, аналитические, экспертных оценок, анализ и синтез, сравнительный анализа.

Исследования и разработки: изучены проблемы накопления и эффективного использования человеческого капитала как стратегического ресурса новой экономики, разработаны предложения по его совершенствованию.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней расчетно-аналитический капитал материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

Содержание

Введение

1. Человеческий капитал: понятие, основные характеристики

1.1 Определение сущности человеческого капитала

1.2 Объектная структура человеческого капитала

1.3 Основные характеристики

2. Эволюция подходов к концепции человеческого капитала

2.1 Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала

2.2 Обзор дискуссии среди экономистов Х1Х-ХХ веков по теоретическим подходам к анализу человеческого капитала

2.3 Концепция человеческого капитала в новой экономике

3. Способы оценки человеческого капитала

4. Человеческий капитал в экономике Республики Беларусь

Заключение

Список использованных источников

Введение

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Применение понятия "человеческого капитала" позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику. В XX в.была разработана теория "человеческого капитала". Согласно этой теории совершенствование качественных характеристик человека с сферах образования и здравоохранения обеспечивает создание экономических ресурсов длительного пользования. Образование трансформирует рабочую силу, придавая ей способность к высококвалифицированному труду, а здравоохранение увеличивает срок и интенсивность использования накопленной индивидом способности к труду. Исходя из этих предпосылок, производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала, поскольку они, подобно прочим видам капитализированных ресурсов, обеспечивают своему обладателю получение в течение некоторого времени определенных доходов.

В условиях современной экономики, во время экономического кризиса тема человеческого капитала является особенно важной и актуальной, поскольку в Республике Беларусь люди – это самый главный ресурс, как было отмечено Президентом А.Г. Лукашенко на пресс-конференции в октябре 2009г. Работник нового типа должен получать образование непрерывным образом в течение всей своей жизни. Вложения в человека и среду его обитания позволяют более эффективно использовать экономические ресурсы общества. Феномен "человеческий капитал" выступает в качестве неотъемлемого атрибута рыночного хозяйства.

В этой работе я раскрыла сущность человеческого капитала, рассмотрела его структуру и основные характеристики, изучила подходы к концепции ЧК и способы его оценки. Я рассмотрела роль и качественные аспекты состояния человеческого капитала в Беларуси и на основании этого сделала выводы, что необходимо изменить для того, чтобы повысить материальный и образовательный уровень населения, производительность труда, привлечь внимание молодого поколения к научной деятельности, развитие которой хорошо скажется на общем состоянии государства.

1. Человеческий капитал: понятие, основные характеристики

1.1 Определение сущности человеческого капитала

Теория человеческого капитала имеет отнюдь не простую и весьма противоречивую историю. С одной стороны, человеческий капитал как объективное экономическое явление признавался ещё со времён А.Смита, К.Маркса и многих других представителей классической и постклассической экономической теории. Смит писал, что основной капитал состоит не только из машин и оборудования, но и из полезных способностей членов общества, приобретение которых всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал. К.Маркс отмечает, что с точки зрения непосредственного процесса производства сбережение рабочего времени можно рассматривать как производство основного капитала, причем под этим основным капиталом понимается сам человек. С другой стороны, в течение длительного интервала времени экономисты-теоретики применяли в своих исследованиях не понятие "человеческий капитал", а такие категории, как "труд" и "рабочая сила". Человеческий капитал признавался и признается как объективная реальность, существующая в мире экономических явлений, но человеческий капитал до сих пор не стал субъективной реальностью в соответствующих теоретических построениях и концепциях большинства представителей фундаментальной теоретической науки. Кроме того, даже среди немногих представителей экономической теории прошлого и настоящего нет согласия хотя бы относительно ключевых методологических положений, характеризующих человеческий капитал как сложное и противоречивое явление[1,с.2].Термин "человеческий капитал" впервые появился в работах Теодора Шульца, экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики "человеческим капиталом". Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: "Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом"[2,с.5]. Он рассматривал человеческий капитал как накопленные в стране затраты на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия. Результатами таких инвестиций являются накопление способностей людей к труду, их созидательная деятельность в обществе, поддержание самой жизни людей, здоровья и т.д. Он также обосновал необходимость расширительной трактовки ряда категорий воспроизводства, особенно накопления, предположив, что из производимого в обществе продукта на накопление человеческого фактора используется уже не 35-50%, как следовало из большинства теорий воспроизводства в 20 в., а ¾ его общей величины[5,с.65].

Последователем Теодора Шульца был Гэри Беккер, который развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению[3].

Существует огромное количество подходов к исследованию и обилие трактовок сущности человеческого капитала. Если попытаться классифицировать существующие в современной экономической литературе трактовки человеческого капитала, то их можно подразделить на следующие разновидности: а) "предикативные", б) "ресурсные", в) "эклектические".

Предикативные трактовки сущности человеческого капитала представляют собой формулировки, которые лишь соприкасаются со сферой человеческого капитала, но не проникают вглубь, не выявляют и не отражают действительной сущности проблемы.

Ресурсные трактовки сущности человеческого капитала являются наиболее распространёнными в экономической литературе. Смысл "ресурсных" определений человеческого капитала заключается в том, что здесь говорится не о капитале как об актуализированных ресурсах, а непосредственно о самих ресурсах, являющихся всего лишь потенциалом, а не фактом созидательной деятельности.

Эклектические характеристики сущности и связанного с этим содержания человеческого капитала вбирают в себя различные разорванные положения и трактовки рассматриваемого явления. В частности, человеческий капитал здесь определяется одновременно как элемент национального богатства, как часть экономических ресурсов индивида, организации и общества в целом, как процесс создания требуемых благ и т.д.

Представленные трактовки сущности человеческого капитала являются объектом критики, поскольку они не отражают качественной определённости рассматриваемого явления. В то же время эти определения и характеристики человеческого капитала весьма полезны с точки зрения выявления его социально-экономического содержания, а также исследования различных аспектов формирования и развития данного капитала. Но, для того, чтобы понять, в чем же заключается качественная определённость человеческого капитала и как в связи с этим следует трактовать данное сложное социально-экономическое явление, следует осуществить исследовательское "восхождение" от "общего" к "особенному".

Рассмотрим "общее" в характеристике человеческого капитала. Если капитал как таковой представляет собой любую ценность, непосредственно используемую для создания жизненных благ, то человек должен рассматриваться как капитальный важнейший актив, как основная ценность, без которой практически невозможно создать какое-либо жизненное благо. С точки зрения "общего" сущность человеческого капитала состоит в его способности быть использованным для создания определённых благ; это ценность, способная обеспечивать создание других ценностей. "Особенное" в человеческом капитале заключается в том, что носителем создающей ценности является сама личность, от культурного уровня и образования, мотивации и установок, решений и действий которой зависит не только актуализация человеческих сил и их трансформация в созидающую, капитальную ценность, но и непосредственно любой созидательный процесс. Только человек приводит в движение себя и другие виды неживого капитала, человек организует и управляет созидательным процессом, задавая ему направленность и наполняя определённым содержанием. Это обстоятельство выявляет первую, исходную особенность человеческого капитала: в системе национального капитала он является базисным, интегрирующим. Прямые инвестиции в человеческий капитал есть косвенные инвестиции в природный и вещественный капитал нации. Значение человеческого капитала как интегратора всех видов капитала заключается в создании технологической сцепки существующих факторов производства, в формировании благоприятной социально-экономической и институциональной среды, обеспечивающей наиболее результативное использование задействованных элементов природного и вещественного капитала.

Важнейшей особенностью человеческого капитала является его качество самовозрастания, т.е. человеческий капитал, рассматриваемый в единстве с самим человеком, наращивает сам себя, формирует и воспроизводит необходимые созидательные качества и характеристики. Динамика, сложности и противоречия современного воспроизводственного процесса, а также растущие и меняющиеся требования к созданию жизненных благ обуславливают необходимость не только ускоренного, но и опережающего, диверсифицированного развития человеческого капитала.

Рассмотренные особенности человеческого капитала сводятся ещё в одно специфическое его свойство, которое предстает в виде способности данного капитала к внутренней систематизации всех качественных характеристик и количественных свойств личности, при непосредственном созидательном использовании человеческого капитала работает система человеческих свойств, реализуется личность как таковая, а не один или два её характерных признака.

Современной важнейшей особенностью человеческого капитала является то, что осуществляемая на рынке человеческого капитала купля-продажа способностей человека к определённой созидательной деятельности все меньшей степени отражается и объясняется принципом эквивалентного обмена, а в нарастающей степени приобретает экстернальный характер. Выявление экстернального характера человеческих взаимодействий и развития членов организации, а также наличие разумного начала в человеческом капитале как таковом позволяют выделить ещё одну его особенность как фактора производства. Эта особенность заключается в том, что человеческий капитал – единственный фактор производства, который в процессе использования одновременно и потребляется, и развивается. Таким образом, человеческий капитал приобретает мультипликативную, или "двойную" ценность. Эффект мультипликации заключается в том, что в результате производственного процесса с целью создания какого-либо жизненного блага созидательная ценность человеческого капитала "на выходе" превышает его ценность "на входе". Этим и объясняется постоянно растущая эффективность инвестиций именно в человеческий капитал при относительно угасающей результативности инвестиций в природный и вещественный капитал.

Важнейшей особенностью человеческого капитала является его способность создавать блага без участия природного и вещественного капитала. Такими благами являются прежде всего новые знания, необходимые для человеческого развития.

Историко-экономический и логико-гносеологический анализ существующих трактовок человеческого капитала, а также выявление особенностей человеческого капитала как фактора производства позволяет уточнить определение сущности человеческого капитала, под которым понимается специфическая ценность, представленная системой постоянно развивающихся, созидательно ориентированных и востребованных человеческих свойств, сознательное и целенаправленное использование которых обеспечивает расширенное воспроизводство требуемых для развития жизненных благ.

В современной экономической литературе категории "человеческий капитал", "рабочая сила", "труд" часто рассматриваются как факторы производства. Между тем выявленная сущность человеческого капитала позволяет говорить о том, что все эти категории являются разноуровневыми. Рабочая сила представляет собой определённый человеческий ресурс, потенциальную готовность к созидательной деятельности. Человеческий капитал выражает реальную готовность к созидательному использованию определённой комбинации человеческих знаний и способностей. Труд – есть материализация этой реальной готовности в факт деятельности по созданию того или иного блага [1].

Применение понятия "человеческого капитала" позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику. Беккер в своей работе "Человеческий капитал" вводит понятие "специального человеческого капитала", то есть под этим понимаются только те навыки, которые представляют интерес для какой-либо одной фирмы, какого-либо одного вида деятельности. О. Тоффлер вводит понятие "символического капитала — знания", который в отличие от традиционных форм капитала неисчерпаемо и одновременно доступно бесконечному числу пользователей без ограничений[4].

1.2 Объектная структура человеческого капитала

Выявление и обоснование свойств человеческого капитала есть поиск и определение его материального, онтологического базиса, есть характеристика его объектов и в целом объектной структуры. В современной экономической литературе разработано немало теоретических положений относительно структурных компонентов человеческого капитала. К разряду объектов человеческого капитала исследователи чаще всего относят знания, навыки, умения и способности человека. В исследованиях последних лет нередко можно встретить более широкий и одновременно глубокий подход к данной проблеме. Однако элементом человеческого капитала часто объявляется любой объект и всякое социально-экономическое явление, имеющее хоть какое-то отношение к созидательной деятельности человека, поэтому множество структурных элементов человеческого капитала нуждается в некотором уточнении, раскрывающем их действительную причастность к человеческому капиталу.

При выявлении элементов объектной структуры человеческого капитала необходимо разграничить ценности. Например, общую культуру человека не следует относить к разряду элементов человеческого капитала, поскольку культура непосредственно не создает жизненных благ, а лишь отражается в направленности созидательного процесса, формирует ценностный вектор творчески-трудовой деятельности личности, организации и нации в целом. Что касается экономической, профессиональной, производственной, технологической, организационной культуры и т.д., то речь в данном случае идет о конкретных ценностях-институтах, регулирующих и координирующих систему внутренних и внешних трансакций. Элементы названных видов культуры, непосредственно влияющих на процесс производства жизненных благ, имеют вполне человеческую природу и обоснованно могут быть отнесены к элементам человеческого капитала, называясь институциональным капиталом.

Также выделяют:

- интеллектуальный капитал: специфическая ценность, представленная умственными способностями определённого уровня, целенаправленное использование которых обеспечивает доходность в форме "плодоносящих" институтов;

- трудовой;

- социальный капитал: специфическая ценность, выступающая как система устойчивых форм социальных связей и отношений, возникающих и развивающихся в процессе социальных взаимодействий, которые создают социальный статус личности и ее место в системе социальных трансакций[1,с.8-9].

Если абстрагироваться от генетического подхода к выявлению объектной структуры человеческого капитала, то можно констатировать, что состоит он из трудового, интеллектуального, институционального и социального капитала. С учетом причинно-следственных связей и генетических аспектов рассматриваемой проблемы основными элементами человеческого капитала являются трудовой и интеллектуальный капитал личности, а производными элементами – институциональный и социальный капитал. Причем социальный капитал иногда рассматривают как часть институционального капитала.

1.3 Основные характеристики человеческого капитала

Каждый человек проживает в своей жизни три основных стадии, на каждой из которых у него есть потребность в расходах (потреблении), а значит и в источнике доходов. На первой стадии человек взрослеет и получает образование. Образование и навыки, которые мы приобретаем обеспечивают нас способностью зарабатывать доход или получать зарплату всю оставшуюся жизнь. Эту способность к заработку и называют человеческим капиталом. Вторая стадия жизни человека – экономически продуктивная, когда человек работает и получает доход. Источником дохода человека (домохозяйства) на протяжении жизни является его общий капитал, или общее богатство. В упрощенном случае общий капитал человека состоит из двух частей: его человеческого капитала и финансового капитала. Финансовый капитал включает в себя торгуемые активы, такие как акции, облигации, паи инвестиционных фондов. Человеческий капитал же является "неликвидным активом" и определяется как приведенная стоимость всех будущих трудовых доходов человека, включая доходы, которые будут выплачиваться пенсионными фондами. Основная задача человека в вопросе личных финансов формулируется следующим образом: "Осуществляя на протяжении жизни регулярные сбережения части трудового дохода, трансформировать человеческий капитал в финансовый, который и станет основным источником регулярного дохода, когда человеческий капитал иссякнет". По сути, человеку необходимо планомерно заместить одну форму капитала другой. Третья стадия – это жизнь человека после выхода на пенсию. Замещение человеческого капитала финансовым необходимо для того, чтобы человек мог безбедно жить в тот период жизни, когда он не сможет работать по состоянию здоровья. Однако следует отметить виды рисков, с которыми может столкнуться человек или его семья на протяжении жизни. Риск "досрочного проедания" накопленного финансового капитала. С ним человек может столкнуться на третьей стадии жизни, т.е. после выхода на пенсию. Но существуют ситуации, когда человек теряет способность работать ещё до выхода на пенсию либо рано умирает. Поэтому выделяют ещё два вида рисков, которым подвержен человеческий капитал: - Риск колебания (временной потери) дохода от человеческого капитала - Риск полной потери дохода от человеческого капитала – смерть кормильца[3].

Для того, чтобы понять сущность человеческого капитала, нужно изучить его структуру. У большинства людей человеческий капитал из периода в период приносит стабильный фиксированный доход. Однако есть профессии, где доход от человеческого капитала тесно связан с событиями, происходящими в тех или иных отраслях экономики и на тех или иных рынках. Так, например, динамика доходов человека, работающего в финансовой сфере, весьма тесно связана с состоянием рынка акций, а динамика доходов риэлтора – с состоянием рынка жилой недвижимости. На самом деле человеческий капитал абсолютного большинства людей имеет смешанную структуру: в стабильные времена он приносит фиксированный доход, а в нестабильные – зависит от условий и событий. Структура человеческого капитала определяется на основе таких параметров, как характер работы человека, его отраслевая принадлежность, теснота взаимосвязи динамики трудового дохода с различными классами (подклассами) финансовых активов, и т.д. Структура человеческого капитала индивидуума может со временем изменяться, что должно находить отражение в рекомендациях по инвестиционной политике. От того, какова будет структура человеческого капитала, зависит такой параметр будущей модели, как способность человека принимать на себя риск, рекомендуемая структура общего портфеля, а также структура финансового капитала человека.

Тип человеческого капитала определяет способность человека принимать на себя риски финансовых активов. В зависимости от структуры, человеческий капитал может быть отнесен к одному из трех типов: защищенному, сбалансированному либо рискованному. Если человеческий капитал из периода в период приносит стабильный фиксированный доход (относится к защищенному типу), то человек вполне может позволить большую часть своих денег инвестировать в акции, и наоборот. Тип человеческого капитала используется на втором этапе, а также при определении стоимости человеческого капитала. Стоимость человеческого капитала определяется как приведенная стоимость всех будущих трудовых доходов человека, включая доходы, которые будут выплачиваться пенсионными фондами. На стоимость человеческого капитала влияют возраст (трудовой горизонт) человека, его доход, возможная вариабельность дохода, налоги, ставка индексации зарплаты по инфляции, размер предстоящих пенсионных выплат, а также ставка дисконтирования доходов, которая отчасти определяется типом человеческого капитала (а точнее, связанными с ним рисками)[3].

## 2. Эволюция подходов к концепции человеческого капитала

## 2.1 Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала

Рабочая сила является главным движущим фактором процесса производства, а общественное воспроизводство в широком, народнохозяйственном, аспекте есть возобновление производства товаров и воспроизводства самой рабочей силы. Эти моменты неизменно привлекали внимание экономистов-теоретиков.

А.Смит писал, что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал. Он считал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества. К. Маркс рассматривал производство человека - потребительное производство - как второй вид общественного производства. В этом процессе потребительного производства рабочая сила не только воспроизводится, но и совершенствуется, развивается. Происходит своего рода накопление производительной силы труда, созидательных способностей человека, причем в большей степени именно умственных способностей. Результатом производства физических и умственных способностей к труду является развитая рабочая сила, способная к квалифицированному труду и созданию большей стоимости в течение рабочего времени, чем простая, но так как на ее производство расходуется большее количество общественного труда, то она имеет и большую стоимость воспроизводства. Расширенное общественное воспроизводство может осуществляться только при наличии прибавочного продукта. Это общее положение для всех формаций: избыток продукта труда над издержками поддержания труда и образования и накопление из этого избытка общественного, производственного и резервного фонда - все это было и остается основой всякого общественного, политического и умственного прогресса.

Физическое и интеллектуальное развитие людей, состояние их здоровья, профессиональная подготовка зависят от объема и структуры питания, рациональности одежды, от объема и структуры потребления бытовых услуг, услуг здравоохранения, просвещения, культуры, профессионального образования. До недавнего времени значительная часть экономистов недооценивала влияние потребления населением материальных благ и услуг на развитие способностей человека к труду.

В условиях научно - технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров, и в 50-е годы центр тяжести исследований сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала. Истоки ее просматриваются в работах У. Петти, А. Смита, Д.С. Милля, Ж.Б. Сэя, Н. Сениора, Ф. Листа, И.Г. фон Тюнена, У. Багехота, Е. Энгеля, Г. Сиджвика, Л. Вальраса, И. Фишера и других экономистов прошлых столетий. В 50-90-х годах XX в. эта теория сформировалась и развивалась в трудах Т. Шульца, Г.Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и др. Эта теория развивается в рамках неоклассического направления западной политэкономии и используется в исследовании таких сфер, как образование, здравоохранение, семья и другие сферы внерыночной деятельности.

Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека.

Сторонники теории человеческого капитала разработали количественные методы анализа эффективности вложений в образование, медицинское обслуживание, подготовку на производстве, миграцию, рождение и уход за детьми и их денежной отдачи для общества и семьи. Главное внимание в этом анализе уделяется производимым способностям человека и дифференциации доходов, вызываемой различными уровнями инвестиций в их производство. Оппонентами этого направления выступают консервативные психологи и экономисты, приписывающие ведущую роль в дифференциации способностей наследственному, биологическому, фактору. Они считают, что объяснение всей разницы в доходах у лиц с неодинаковым уровнем подготовки, получаемым образованием приводит к завышению эффекта обучения.

Оба указанных объяснения причин дифференциации способностей к труду и, соответственно, доходов населения подверглись критике радикальных экономистов. По их мнению, образование выступает как посредник, преобразующий неравенство в социальном происхождении в неравенство доходов, и если на разных уровнях производственной иерархии требуются работники с разными поведенческими характеристиками и если развитие этих характеристик осуществляется в основном в семье, то социальное происхождение может быть важнейшей причиной воспроизводства экономического неравенства. Наконец, К. Дженкс на обширном выборочном материале показал, что корреляция между образованием и заработками обнаруживается лишь для агрегатных, групповых величин, тогда как при анализе индивидуальных данных связь эта практически исчезает. Отсюда делается вывод: дифференциация доходов имеет вероятностный характер, вызывается преимущественно случайными причинами.

Таким образом, западные экономисты, несмотря на значительные усилия, потраченные на разработку теории рабочей силы и изощренную технику статистического анализа дифференциации доходов и факторов их вызывающих, не смогли завершить создание стройной и подтверждаемой фактами теории.

####

#### 2.2 Обзор дискуссии среди экономистов Х1Х-ХХ веков по теоретическим подходам к анализу человеческого капитала

Дж.Р.Маккуллох ясно определил человеческие существа как капитал. Кроме того, он отметил существование тесной аналогии между общепринятым и человеческим капиталом, считая, что инвестиции в человеческие существа должны иметь темп оборота, согласующийся с темпом оборота других инвестиций, плюс нормальный темп оборота, определенный рыночной процентной ставкой в течение возможной жизни индивидуума[15,c.104].

Нассау Сениор предполагал, что человеческие существа могут успешно трактоваться как капитал. В большинстве своих рассуждений на эту тему он брал в этом качестве мастерство и приобретенные способности, но не самого человека. При случае, тем не менее, он трактовал сами человеческие существа как капитал с затратами на содержание, вкладываемыми в человека с ожиданием получения выгоды в будущем[15,c.107].

Генри Д. Маклеод рассматривал производящего человека как фиксированный капитал. С его точки зрения, если этот человек не является продуктивным, то не подвержен экономическому анализу. Это мнение резко противоречит мнению Леона Вальраса, который включал все человеческие существа в капитал. А ценность, или цена, этих человеческих существ, по его словам, определяется подобно другим капитальным товарам. Кроме того, Вальрас доказывал, что чистой теории присуще полное абстрагирование от рассмотрения справедливости и практической целесообразности, и призывал рассматривать человеческие существа исключительно с точки зрения меновой стоимости. Иоганн Г. фон Тюнен также отмечал нежелание отдельных экономистов оценивать человеческие существа в деньгах. Но из этого нежелания, говорил он, проистекает недостаток ясности и путаность понятий в одной из наиболее важных областей политической экономии. Как в этом случае, так и в ряде других в последующем наличие этой идеи присуще сентиментализму, хотя многие современные авторы утверждают отсутствие понятия человеческого капитала в главном потоке экономического мышления в сентиментализме[15,c.107].

Хотя Альфред Маршалл допускал, что оценки капитализированной стоимости человека могут быть полезными, он отбросил это понятие как "нереалистическое", поскольку человеческие существа не продаются на рынке[15,c.109].

Человеческие существа включались Ирвином Фишером в определение капитала. Капитал, как он утверждал, является полезным предназначенным материальным объектом, и, следовательно, поскольку человеческие существа обладают этой характеристикой, последовательность в рассуждениях требует их включения в понятие капитала. Более того, мастерство индивидуума не является капиталом - добавкой к самому индивидууму. Существует, говорил И. Фишер, обученный индивидуум, который должен быть включен в понятие капитала[15,c.116].

Человеческий капитал, по С.С. Хюбнеру, может иметь такое же научное толкование, какое имеет обычный капитал. Его операционное определение может быть получено капитализацией стоимости человеческой жизни с помощью облигаций, придав им пожизненную ренту (для данной рабочей силы) и обращаемость (как источнику кредита), рассматривая их по принципу обеспечения и используя метод амортизационных фондов для обеспечения реализации рассматриваемого объекта, если только человек имеет перспективу будущей деловой активности, а его семья - обязательства перекрыть существующий риск неопределенности длительности человеческой жизни. В результате учёные сделали вывод, что денежная стоимость населения является наибольшим активом страны и что общественно-заинтересованные в национальном благосостоянии граждане и студенты активно поддерживают прогресс, способствующий сохранению человеческой жизни и наслаждению имеющимся здоровьем, с тем, чтобы жизнь производительных индивидов была продлена и, следовательно, прибавлена к благосостоянию общества. Гарольд Боаг рассматривал вопрос о том, корректно ли включать в оценки уменьшения капитала, как стоимости войны, потери человеческих жизней. Он сделал вывод, что это правильно, так как имеется тесная аналогия между материальным и человеческим капиталом. Хотя Нассау Сениор ранее отмечал это, Гарольд Боаг был первым, кто четко определил одну из трудностей, связанных с методом оценки человеческого капитала по стоимости производства: явно невозможно определить, как много затрат на образование, содержание и т.п. точно необходимо для производства получателя дохода, рассматриваемого отдельно от его способностей любить, наслаждаться, восхищаться, которые могут не сопутствовать производству материального богатства [15,c.156-157].

В первой четверти двадцатого века появилось несколько работ, авторы которых использовали аналитическую схему человеческого капитала в попытках определить денежные потери из-за могущих быть предотвращенными болезней и смертей. Их мысль сводится к тому, что болезни и преждевременные смерти приводят к потерям человеческого капитала и что эффект от его накопления может быть увеличен путем предупреждения и отсрочки болезней и смертей в той степени, в какой это возможно.

Рассматривая проблемы образования, Дж.Р. Уолш отметил, что со времен Вильяма Петти многие экономисты включали человека в категорию фиксированного капитала, поскольку подобно капиталу человек требует затрат на создание и служит для возвращения этих затрат с прибылью. Это заключение, тем не менее, выводится в общих понятиях, отношение устанавливается для всех людей, как к капиталу, и для всех видов расходов на воспитание и обучение, как его стоимости. Уолш особенно интересовался вопросами экономического значения высшего образования, изучаемыми в последние десятилетия Т.В. Шульцем, Г. Беккером и другими западными экономистами. Уолш проверял, являются ли затраты на образование человека для его профессиональной карьеры инвестициями в капитал, производимыми с целью получения прибыли. Стоимость различных уровней образования Уолш вычислил методом стоимости производства и затем сравнивал эту стоимость и капитальную ценность, предполагая, что они стремятся друг к другу[6,c.98-104].

2.3 Концепция человеческого капитала в новой экономике

Во второй половине 20 в. Центр тяжести в исследованиях экономистов смещается с проблем эффективного использования рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы [10,с.645]. В настоящее время происходит процесс стирания граней между производственной и непроизводственной сферами жизни: в процессе НТР данный процесс становится сферой вариантов самореализации человека, а затем и накопления человеческого капитала, составляющего основу инновационных ресурсов нового общества. Введенная в научный оборот категория "человеческий капитал" позволила с научных позиций изучать многие явления рынка труда на основе принципа минимизирующего поведения индивидов. Наука, образование, здравоохранение, рекреационный сектор становятся необходимыми элементами "неоклассического производства", инвестиции в эту сферу определяют все другие вложения, является производственной необходимостью. Согласно теории человеческого капитала, совершенствование качественных характеристик человека в сферах образования и здравоохранения обеспечивает создание экономических ресурсов длительного пользования. Работник нового типа должен получать образование непрерывным образом в течение всей своей жизни. Вложения в человека и среду его обитания позволяют более эффективно использовать экономические ресурсы общества. Феномен "человеческий капитал" выступает в качестве неотъемлемого атрибута рыночного хозяйства[5,с.64-65]. Производительные качества и характеристики работника с этого времени признаны особой формой капитала, поскольку они, подобно прочим видам капитализированных ресурсов, обеспечивают своему обладателю получение в течение некоторого времени определённых доходов. Достаточно глубокое определение человеческого капитала в рамках данного подхода сформулировано А.И. Добрыниным, С.А.Дятловым, Е.Д. Цыреновой, которые под человеческим капиталом понимают сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека[11,с.46].

Вместе с тем при определении человеческого капитала в качестве важнейшей его составляющей в условиях новой экономики следует также учитывать предпринимательские способности, значимая роль которых в процессе экономического развития отмечается многими исследователями[12,c.170;13,c.16]. Сущность предпринимательской деятельности состоит не в создании нового знания, а в осуществлении нововведений, связанных с поиском решения новых задач, преодолением инерции социальной среды, в результате которых возникает новая производственная функция, изменяющая условия экономического равновесия. Другая сторона предпринимательской деятельности состоит в оптимизации использования ресурсов в условиях создавшегося неравновесия, в основе которой лежит так называемая аллокативная способность, включающая способность воспринимать информацию, корректно её интерпретировать и предпринимать действия по перемещению ресурсов в ответ на изменение экономической ситуации. Особое значение в условиях новой экономики приобретает научное предпринимательство, под которым понимаю аллокативные способности, связанные с определением направления научных исследований. Эта форма предпринимательства ведёт к созданию неравновесия по мере новых открытий и осуществляется учеными, исследователями, государственными чиновниками, управляющими корпораций[12,с.169-185].

Немаловажно и то, что человеческий капитал, накапливаясь в экономике, обеспечивает условия для создания, эффективного использования и приумножения всех других форм капитала, он сохраняет и переносит стоимость этого капитала на создаваемые блага, товары и созидает новую стоимость[14,с.125].

Становление "новой экономики", сопряженное с технологической и управленческой трансформацией процесса труда, с одной стороны, приводит к неизбежным изменениям в структуре человеческого капитала и характере влияния его активов на экономическое развитие. С другой стороны, готовность к восприятию новой экономики определяется состоянием человеческого капитала страны. Информационные технологии в новой экономике, становясь ключевым компонентом трудового процесса, трансформируют содержание человеческого капитала ввиду того, что с ним связана возможность реализации инновационных способностей людей и обеспечения обратной связи на уровне исполнителей, а также гибкой и приспосабливаемой инфраструктуры управления производством. Добавленная стоимость в новой экономике все в большей мере создается за счет инноваций, как в процессах, так и в продуктах. Способность к ним зависит от исследовательского потенциала человека и от способности к применению им нового знания к конкретным задачам в данном организационном или институциональном контексте. Ключевая роль знаний, возможность их освоения, накопления и использования в обеспечении экономического развития получили широкое общественное признание. Происходят изменения в процессе формирования человеческого капитала. Глобальные информационные сети, позволяющие интенсифицировать обмен и сотрудничество в научно-технической, культурной, коммерческой сферах, формируют глобальное информационное поле, генерирующее знания, хотя и с неодинаковой степенью доступа к нему для различных регионов мира и категорий граждан. Человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего является изменение структуры и повышение качества человеческого капитала. Изменения в структуре человеческого капитала в условиях новой экономики обусловлены, прежде всего, сокращением с середины 20в. временного лага между этапами в использовании достижений НТП. Коренным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, глобального уровня мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределённости и риска.

Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двухсторонний процесс взаимодействия индивида и общества. Для реализации человеческого капитала недостаточно индивидуальной мотивации, необходима мотивация общества в целом, предъявляющего спрос на имеющиеся у человека знания и умения. Отсюда следует, что экономики, которые не способны осуществить инвестиции в человеческий капитал, не могут рассчитывать на достижение таких темпов роста, которые наблюдаются у других, даже если они имеют доступ к той же технологии, поскольку у них отсутствуют знания для того, чтобы эффективно использовать такую технологию.

3. Способы оценки человеческого капитала

Оценка производительных способностей человека, а также эффективности затрат на развитие этих способностей и повышение производительности труда была и остаётся одной из ключевых проблем экономической теории и менеджмента. Для проведения подобных расчетов учеными и практиками предлагались самые разнообразные методы и инструменты, учитывающие количественные и качественные характеристики способностей и навыков человека, предполагающие выражение величины человеческого капитала, аккумулированного отдельными индивидуумами, фирмами и обществом в целом, объёмы вложений в человеческий капитал из различных источников, конкурентные преимущества, полученные в результате накопления человеческого капитала[7,с.41]. А всё потому, что в управлении человеческий компонент — самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее, люди — единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные — деньги и кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия — могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не использует этот потенциал, заставив его работать[2,с.6].

Развитие современной экономической теории характеризуется колоссальным увеличением количества работ посвященных проблеме расширенного воспроизводства рабочей силы. Неоклассическая школа развивает теорию потребительской деятельности, в том числе теорию "инвестиций в человека" и теорию "производства человеческого капитала". Неоклассическая школа занимается построением моделей индивидуального потребления на основе потребительских функций, зависящих от размера дохода, процентной ставки, от отношения вещного богатства к доходу и прочих факторов, касающихся вкусов потребителей и предпочтений к текущему потреблению за счет накопления.

Считается, что первые стоимостные оценки для измерения ценности трудоспособного человека применил В. Петти, оценивающий величину запаса человеческого капитала капитализацией заработка как пожизненной ренты с рыночной ставкой процента. А.Смит объяснял дифференциацию заработной платы квалифицированных и неквалифицированных рабочих различиями во временных, трудовых и денежных затратах, которые первые понесли для получения необходимых знаний, навыков и мастерства. Среди имен западных экономистов, которые рассматривали людей или их мастерство как капитал, имеются такие хорошо известные в истории западной экономической мысли авторы, помимо Вильяма Петти и Адама Смита, как Жан-Батист Сэй, Нассау Сениор, Фридрих Лист, Иоганн фон Тюнен, Вальтер Багехот, Эрнст Энгель, Генри Сиджвик, Леон Вальрас и Ирвинг Фишер. В основном использовались два метода стоимостных оценок человеческих существ: стоимость производства и процедура капитализации заработка. Первая процедура заключается в оценивании реальных затрат (обычно чистого расхода средств существования) на "производство" человека; вторая - заключается в оценивании настоящей (приведенной к настоящему моменту времени) ценности будущего потока доходов индивидуума (чистого или валового дохода)[15].

Многие экономисты указывали на необходимость и возможность экономической оценки рабочей силы, а также говорили об использовании этих оценок для конкретных целей. Многие из них рассматривали человеческие существа или их приобретенные способности и мастерство как компонент капитала. Более того, некоторые пытались оценить величину этого капитала как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях и использовать эти оценки для частных целей (например, для оценки общих экономических потерь в результате войн); другие просто включали человеческие существа (или их приобретенные способности и мастерство) в свое определение капитала и признавали важность инвестиций в человеческие существа как средство увеличения их продуктивности. Это вторая группа теоретиков, никогда не пыталась ни оценить человеческий капитал, ни применить это понятие для каких - либо частных целей.

Большинство экономистов полагали, что человеческие существа должны быть включены в категорию капитала по трем причинам:

1. затраты на воспитание и образование человеческих существ являются реальными затратами;
2. продукт их труда увеличивает национальное богатство;
3. расходы на человека, которые увеличивают этот продукт, будут увеличивать национальное богатство.

Адам Смит, хотя и не определял точно понятие "капитал", включал в эту категорию фиксированного капитала мастерство и полезные способности человеческих существ. Согласно Фридриху Листу, мастерство и приобретенные способности человеческих существ, унаследованные большей частью от прошлого труда и самоограничений, являются наиболее важным компонентом национального запаса капитала. Он утверждал, что как в производстве, так и в потреблении может быть рассмотрен вклад человеческого капитала в выпуск.

Э.Энгель предпочитал метод цен производства для определения денежной ценности человеческих существ, считая, что мерой этой ценности являются затраты родителей на воспитание детей. У.Фарр исчислял величину человеческого капитала сегодняшней стоимостью будущих заработков индивидуума (будущие заработки минус личные затраты на жизнь) с поправками на коэффициенты смертности. Т.Витстейн объединил подходы У.Фарра и Э.Энгеля к оценке человеческого капитала (т.е. оценки с помощью капитализированного заработка и цены производства), предположив, что величина заработка за время жизни индивидуума равна сумме затрат на его содержание и образование[7,c.41]. Витстейном выведены следующие формулы:

где а - годовые расходы на потребление, включая образование на одного взрослого немца определенной профессии;

r = (1+i), где i - рыночная процентная ставка;

P=1/r;

Ln - число людей в возрасте n в таблице жизни;

Rn - величина стоимости одноталерной ренты человека в возрасте n, приобретенной им в момент своего рождения (для данного r);

Х - величина будущего дохода на одного человека определенной профессии;

N - возраст, в котором человек вступает в трудовую жизнь[15].

Подходы У.Фарра и Т.Витстейна к оценке человеческого капитала были развиты американскими экономистами и социологами Л.Дублиным и А.Лоткой[7,c.41]. Они вывели следующую формулу:

где V0 - ценность индивидуума в момент рождения;

 - ценность в данный момент одного доллара, полученного через х лет;

Рх - вероятность дожития человека до возраста х;

Yx - годовой заработок человека с момента х до х+1;

Ех - доля занятых в производстве в возрасте от х до х+1 (У. Фарр предполагал полную занятость);

Сх - величина затрат на жизнь человека в возрасте от х до х+1.

Для определения денежной стоимости человека определенного возраста (например, а), формула может быть преобразована к виду:

Такой метод капитализации заработка индивидуума, за вычетом затрат на его потребление или содержание, дает полезную для многих целей оценку.

Разработанные этими авторами методы оценивания экономической значимости способностей человека к труду (или человеческого капитала) технически совершенны и пригодны для практического использования на реальной информации[15].

Т.Шульц использовал для определения величины человеческого капитала следующий затратно-стоимостный подход: он умножил стоимость одного года каждой образовательной ступени (с учетом постоянных заработков) на число человеко-лет образования, накопленных населением к тому или иному моменту времени, с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года. При этом за основу была взята величина стоимости образования, относящаяся не ко времени его получения, а к году подсчета, т.е. была определена не первоначальная, а восстановительная стоимость образовательной составляющей человеческого капитала. Аналогичные расчеты осуществил Дж.Кендрик. Величину человеческого капитала он определял по первоначальной стоимости с помощью специально разработанных индексов цен, с учетом амортизации знаний и навыков. Подобные исследования проводил также отечественный экономист В.И.Мартинкевич. В отечественной экономической литературе долгое время вместо понятия "человеческий капитал" использовали понятие "фонд образования". Фонд образования – это стоимостная оценка накопленных работником знаний, навыков, умений и опыта. При расчете его величины использовались два основных подхода:1) суммирование фактических затрат на образование, осуществлённых в течение того или иного длительного периода времени; 2) оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определённый отрезок времени[7,c.42].

Разумеется, исследования методологии оценки человеческого капитала не исчерпываются работами перечисленных ученых. Эта тема и сейчас очень актуальна и важна, поэтому постоянно исследуется, и в рамках современной теории человеческого капитала для измерения величины человеческих активов используются следующие основные методы.

1. Натуральные (временные) оценки, предполагающие измерение человеческого капитала (вернее, его образовательной составляющей) в человеко-годах обучения. Данный метод считается одним из самых простых, но его точность не всегда является достаточной, поскольку невозможно полноценно учесть неравнозначность года обучения на разных уровнях образования, т.е. при получении общего (школа, гимназия, лицей), среднего профессионально (колледж, училище), высшего (университет, институт) и т.п.
2. Затратные модели, которые учитывают первоначальную стоимость, стоимость приобретения, замещения или альтернативные издержки на человеческие активы.
3. Монетарные модели оценки человеческого капитала, основанные на расчете доходов будущих его владельцев и пользователей. В этом случае величину человеческого капитала измеряют не ценой его производства, а экономическим эффектом от его использования.
4. Модели ценности человеческого капитала, которые объединяют модели немонетарной поведенческой ценности с моделями монетарной экономической стоимости.

Несмотря на многочисленность работ, исследующих человеческий капитал, и разнообразие подходов к его оценке, на практике при измерении данного вида капитала остаётся огромное количество нерешённых проблем, т.к. некоторые активы человеческого капитала не поддаются непосредственной оценке. Поэтому приходится прибегать к разного рода опосредованным методам их оценки. Это говорит о том, что подсчет стоимостных значений является очень трудоёмким процессом. Однако, это не единственная трудность в процессе оценки человеческого капитала. Гораздо большее затруднение вызывают сбор, обработка и оценка достоверности необходимой информации на всех уровнях исследования (макроэкономическом, региональном, корпоративном). Возникают сомнения в том, что методы оценки человеческого капитала имеют реальное практическое значение и что хотя бы одному из них можно доверять.

Скандинавские исследователи Д.Андриссен и Р.Тиссен утверждают, что для отслеживания стоимости нематериальных активов, а в частности человеческого капитала, существует несколько практических методик, которые можно подразделить на две большие категории:

1. Методы измерения, предлагающие показатели, которые могли бы дать управляющим более полное представление о нематериальных активах своих компаний.
2. Методы оценки, цель которых – оценить нематериальные активы компании в денежном выражении.

Бухгалтеры долго единодушно отвергали идею подсчета стоимости человеческого капитала, т.к. были уверены, что количественные данные будут почти наверняка основаны на грубых допущениях. В 1998г. в отчете Организации экономического сотрудничества и развития было однозначно сказано, что "…в отношении человеческого капитала измеряется то, что можно измерить, а не то, что нужно измерить". В этом и состоит причина такого скептического отношения бухгалтеров и финансовых аналитиков к идее учета человеческого ресурса. И на данный момент существующие системы учета не позволяют рассматривать работников как объект для инвестиций. Парадокс, но сегодня приобретение обычного компьютера за несколько тысяч долларов рассматривается, как выгодная покупка, увеличение активов компании, а использование тех же денег на поиск и наем высококвалифицированного работника воспринимается, как единовременные расходы, снижающие прибыль в отчетном периоде. Тем не менее, значение преимущества в человеческом капитале на сей день уже общепризнано, поэтому методы определения стоимости этого вида капитала вызывают особый интерес не только у ученых-теоретиков, но и у практиков-менеджеров. Можно выделить следующие причины этого:

1. Человеческий капитал является ключевым элементом рыночной стоимости компании и, следовательно, его цена должна быть включена в расчет как показатель для инвесторов или тех, кто рассматривает возможность приобретения или слияния предприятий, в том числе нематериальных активов.
2. Определение критериев оценки человеческих активов, сбор и анализ относящейся к данной проблеме информации привлекает внимание организации к тому, что необходимо сделать, чтобы найти, сохранить, развить и наилучшим образом использовать её человеческий капитал.
3. Измерение стоимости человеческого капитала может предоставить основание для ресурсно-ориентировочных стратегий управления человеческими ресурсами, которые связаны с развитием ключевых для организации знаний и навыков.
4. Измерения можно использовать, чтобы оценивать эффективность использования человеческих ресурсов и контролировать продвижение к стратегическим целям управления человеческими ресурсами.

По опыту передовых компаний в области управления человеческими ресурсами можно обозначить ряд основных подходов к оценке человеческого капитала организации (см. рис.А.1).

1. Метод расчета прямых затрат на персонал
2. Метод определения (или анализа) первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Метод фокусирует внимание на расходах фирмы, связанных не с содержанием персонала, а с его приобретением и заменой.
3. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Этот метод представляет собой комбинацию двух описанных выше подходов к определению издержек на персонал и основан на учете суммарных затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из неё работника. Метод предполагает оценку затрат на персонал, учитывая возможность перехода человека на другую работу. Любое решение о смене места работы зависит от текущей стоимости чистых выгод от мобильности большей нуля. Для расчетов текущей стоимости чистых выгод применяется следующая формула:

где W1 - текущая стоимость чистых выгод в году t=1;

Bjt - полезность (денежная или моральная), полученная от j–й работы в году;

Вit - полезность (денежная и моральная), полученная от i–й работы в году;

С - полезность, потерянная при переезде и смене работы (инвестиции в мобильность);

r - ставка процента;

Т - время (в годах), в течение которого получается полезность от мобильности [15].

Подавляющее большинство людей принимают решения о переезде по экономическим причинам. Об этом свидетельствуют данные социологических опросов в разных странах. Примерно половина всех переездов, по данным американских социологов, вызвана решением сменить работу. Следовательно, выводы теории человеческого капитала для миграции могут быть проверены на рынке труда [2]. Миграция требует издержек. Во-первых, необходимы затраты на сбор информации о районах с наилучшими возможностями для заработков и об условиях трудоустройства. Во-вторых, денежные затраты на переезд увеличиваются с ростом расстояния, поэтому люди чаще переезжают на небольшие расстояния и реже на дальние. Кроме того, люди стремятся переехать в районы, где у них имеются родственники и знакомые или, по крайней мере, где живут люди, говорящие на одном с ними языке и имеющие одинаковые обычаи. Это позволяет снизить моральные и информационные издержки мигрантов[3].

Рассмотренный метод значительно сложнее, чем предыдущие, но он даёт гораздо более эффективную оценку реальной стоимости человеческого капитала фирмы.

1. Метод перспективной стоимости человеческого капитала. Учитывает дополнение к оценке конкурентной стоимости человеческого капитала в перспективе на 3,5,10 и 25 лет. Эта оценка, в первую очередь, необходима для компаний, занимающихся разработкой крупных и долгосрочных проектов, например, проводящих исследования в сфере создания инноваций или стоящих крупные высокотехнологичные объекты.
2. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. В отличие от предыдущих методов оценивает не различные типы издержек на персонал, а возможные доходы, которые он может принести компании.

6. Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса. Эта оценка может быть получена на основе двух подходов:

А) по конкретным результатам, полученным работником исходя из прибыли, которую он принёс фирме, или по увеличению её активов, в том числе интеллектуальных.

Б) оценка человеческого капитала на основе системы деловых учений по менеджменту, экономике и маркетингу на базе высоких информационных технологий основывается на прогнозе результатов работы менеджера в среде бизнеса, максимально приближенной к его реальной среде.

7.Финансовый метод определяет величину человеческого капитала как разность между общей рыночной стоимостью компании и стоимостью её материальных и нематериальных активов.

8. Сравнительный метод предполагает косвенную оценку стоимости человеческого капитала на основе сопоставления результатов деятельности компании с показателями конкурентов.

Однако ни один из перечисленных подходов не может претендовать на "звание" достаточно точного интегрального метода оценки человеческого капитала организации. Суть данной проблемы довольно четко обозначили в конце 1990-х гг. Н.Бонтис с соавторами: "Все эти модели страдают субъективностью, неопределённостью и недостатком надёжности, поскольку не может быть уверенности в точности таких измерений"[7,c.48].

Предпосылки для совершенствования методологии расчета значений показателей человеческого капитала создают важнейшие унифицированные принципы расширительной компании национального богатства. Эта методология отличается относительной простотой использования имеющихся статистических данных о ВВП, а также их перегруппировки и уточнения значений показателей инвестиций в человеческий капитал и накопления в составе национального богатства. Расширительная концепция позволяет более обоснованно рассчитывать значения показателей человеческого капитала как элемента национального богатства. При этом учитываются накопленные знания при эффективном участии в экономической жизни и оплате труда. Расчеты таких показателей вполне доступны для экспертов в большинстве стран, включая Беларусь. Получаемые оценки элементов по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов позволяют определить текущие ежегодные совокупные затраты белорусского общества на воспроизводство человеческого капитала.

Высокий уровень специального образования человека подтвердится, если при работе за рубежом оплата его труда не ниже оплаты труда аналогичных работников соответствующих стран. Такие оценки, учитывающие различия в числе лет обучения и его качестве, использованы при экспериментальных расчетах для сравнения показателей человеческого капитала в странах СНГ с остальными странами (см.табл.А.1). человеческий капитал практически во всех странах превышает половину накопленного национального богатства. Это свидетельствует как об уровне развития стран, так и о различиях в материальном благосостоянии. Из данных таблицы видно, что половина богатства мира сосредоточена в странах "семерки" и ЕС, что обеспечивается преимущественно за счет человеческого капитала[5,c.67].

4. Человеческий капитал в экономике Республики Беларусь

Уровень экономического развития стран в современном мире определяется накоплением и развитием человеческого капитала, что отражает новое качество экономического роста[5,с.66].

В главе 3 было представлено множество способов оценки человеческого капитала. Но в большинстве стран в настоящее время применяется "индекс развития человеческого капитала" (ИРЧП). В Беларуси также для оценки человеческого капитала применяется ИРЧП. Основным формам инвестиций в человека (расходам на здравоохранение, науку и образование) соответствуют активы человеческого капитала, выраженные в показателях средней продолжительности жизни населения, уровня его образования и реального душевого валового внутреннего продукта (ВВП). Агрегируемые в "индекс развития человеческого потенциала" эти показатели используются Организацией объединенных наций и Всемирным банком для сопоставления уровня развития разных стран и разделения их на три категории: с высоким, средним и низким уровнем ИРЧП. Создание подобного индекса - одна из попыток по-новому определить понятие экономического роста, с тем чтобы "развитие служило людям, а не люди - развитию"[20].

В 1990 г. ИРЧП Беларуси составлял 0,869; она занимала 40-е место среди стран мира и относилась к группе с высоким уровнем развития человеческого потенциала с показателями средней продолжительности жизни - 70 лет, охватом разными формами образования 98% взрослого населения и реальным ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности - ППС) - 6440 долларов США[20]. С 1991г. показатель начал снижаться, но в последние годы опять идёт тенденция к увеличению. Сейчас по рейтингу развития человеческого капитала Беларусь занимает 67 место среди 177 стран со средним уровнем индекса человеческого капитала (ИРЧП), опережая по этому показателю все страны СНГ, кроме России. Однако по удельному весу расходов на образование наша страна уступает лишь 15 странам из группы с высоким уровнем человеческого развития. Причем, если проанализировать данные о размере инвестиций в образование, то следует отметить довольно позитивную тенденцию увеличения доли расходов в ВВП на финансирование образования за последние 13 лет (см.табл.Б.1). Анализ структуры индексов ИРЧП свидетельствует о том, что наиболее благоприятными и находящимися на уровне стран мира с высоким уровнем развития человеческого потенциала в Беларуси являются индексы уровня образования и грамотности взрослого населения. Показательно, что Республика Беларусь опережает все страны СНГ по показателю грамотности взрослого населения (99,6%) и подросткового населения (99,8%). Это безусловное преимущество человеческого капитала Беларуси[16,с.63].

В соответствии с принципами анализа человеческого капитала в республике назрела необходимость провести инвентаризацию и стоимостную оценку научно-технического потенциала для выявления направлений технологического прорыва, по которым Беларусь может в перспективе выйти на мировой уровень, сконцентрировав ограниченные государственные ресурсы на поддержке этих приоритетов. Необходима также социально-экономическая переориентация научно-технического потенциала на опережающее развитие тех технологических направлений и поколений техники, которые непосредственно "работают" на человека и улучшение среды его обитания[20].

С точки зрения развития сети учебных и научных учреждений и динамики контингента образовательной сферы, наша страна, несомненно, имеет высокие показатели. Как следует из таблицы Б.2, за последние 8 лет в Республике Беларусь значительно увеличилось количество специалистов с высшим образованием, что способствовало увеличению насыщенности экономики страны высококвалифицированными кадрами. Доля работников, имеющих высшее образование, возросла с 18,8 до 23,8%. Изменилось распределение работников по категориям персонала: доля специалистов возросла с 23,1 до 26,7%, а для рабочих снизилась с 63,6 до 60,2% (см.табл.Б.3).

Учитывая, что новая экономика характеризуется не просто знаниями, а знаниями, способными воплощаться в новейших разработках, инновациях во всех сферах экономики, особая роль принадлежит исследователям и ученым высшей квалификации. В нашей экономике доктора наук составляют 0,05%, а кандидаты наук 0,32% от численности экономически активного населения. Если проанализировать их возрастную структуру, то при имеющихся темпах подготовки этой кагорты ученых вполне можно ожидать убывающего воспроизводства. Причем ухудшение качественных характеристик занятого в науке персонала происходит прежде всего за счет более интенсивного оттока лиц младших и средних возрастов, старения научных кадров, что ведет не только к снижению показателей исследовательской продуктивности, но и к угрозе нарушения непрерывности и преемственности воспроизводства научных знаний, научных кадров и развития науки в целом. Особый спад был отмечен в 2005г Государство начало выделять больше денег на развитие науки. Вложения в развитие научно-исследовательский потенциал, как известно, являются не издержками, а возвратными, высокоэффективными инвестициями. Повышается заработная плата научных сотрудников. Если бы не приняли необходимые кардинальные меры, то разрыв поколений мог бы стать реальностью для белорусской нации. Новая экономика живет нестандартными идеями и решениями, которые генерируют высокоразвитый человеческий капитал. Этим во многом определяются наши возможности и место в новой экономике. На данный момент в стране достаточно новых идей. Это в определенной мере связано именно с ростом финансирования науки (см.табл.Б.4).

По-прежнему актуальной остается проблема финансирования здравоохранения, в значительной мере определяющая качество и доступность медицинской помощи. Сравнивая Республику Беларусь со странами с высоким уровнем развития человеческого, следует отметить, что по количеству врачей на 100 тыс.населения наша страна находится на уровне таких стран, как Бельгия, Италия, Швейцария, Швеция[16,с.65]. За последние 13 лет государство значительно увеличило долю инвестиций в здравоохранение (см.табл.Б.5). Однако пока ещё остается довольно низким показатель ожидаемой продолжительности жизни. Он почти на 14 лет ниже данного показателя в Японии и более чем на 12 лет в Исландии, Швейцарии, Австралии, Швеции, Италии, Канаде[16,с.66]. Конечно, состояние здоровья населения влияет на средний возраст работников. В 2000г. он составил 39,4, а в 2008г. – 40,1 года (см.табл.Б.6). Видим улучшение показателей, которое, возможно, происходит благодаря повышению доли инвестиций в здравоохранение. В Программе социально-экономического развития на 2006-2010гг. ставится задача увеличения доли государственных расходов на здравоохранение до 7% к ВВП, что позволит приблизиться к мировым стандартам. Однако для повышения эффективности работы системы здравоохранения необходимо обеспечить прежде всего рациональное использование выделенных средств. Приоритетными направлениями развития здравоохранения должны быть формирование здорового образа жизни, расширение мероприятий по профилактике заболеваний, совершенствование государственного регулирования в области обеспечения населения медицинскими услугами и лекарственными средствами.

Стратегическая роль человеческого капитала в поступательном движении нашей страны к новой экономике обуславливает ряд задач по его интенсивному воспроизводству. Решение данных задач в образовательной сфере в значительной мере связано в процессами мировой глобализации и региональной интеграции, которые, с одной стороны, раскрывают возможности и обуславливают необходимость приобщения к мировому образовательному пространству, а с другой – обостряя условия не только межстрановой, но и межблоковой конкуренции, ставят перед странами довольно жесткие условия вхождения а него. Этот процесс для белорусской образовательной системы следует осуществлять поэтапно. Вхождение в общемировое образовательное пространство необходимо начать с освоения образовательных пространств наших ближайших союзников и соседей. Логически и геополитически оправданным в среднесрочной перспективе должно быть вхождение республики в единое европейское образовательное пространство. Определённым шагом в данном направлении может быть переход вузовской системы к новым образовательным стандартам, многоуровневой структуре высшего образования.

Динамика человеческого капитала зависит и от расширенно воспроизводящихся предпринимательских способностей. Необходима поддержка предпринимательства путем строительства инновационных центров, научно-технологических парков и инкубаторов малого и среднего предпринимательства, создания бюджетных, внебюджетных, венчурных и других фондов, способствующих предпринимательской деятельности.

Сформированный, пусть и самый высокоразвитый человеческий капитал, станет мертвым грузом, если он не найдет себе адекватного применения. Для того, чтобы его использование способствовало продвижению страны по пути становления новой экономики, необходимо создать соответствующие институциональные, правовые, социальные и экономические условия.

В октябре 2009 года проводилась пресс-конференция Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко СМИ регионов России. Александр Григорьевич сказал следующее: "…Один из наших важнейших ресурсов — человеческий потенциал. Этот капитал особенно ценен. И для его сохранения стоит подумать вот о чем. В нынешнем году будет сдвоенный выпуск школьников. Какие у них перспективы? Чтобы этот вопрос не стоял жестко, по-моему, имеет смысл обратить внимание на возможность увеличения набора в вузы, колледжи и профессиональные училища. А заодно зафиксировать стоимость получения образования на весь срок учебы. Да, это потребует дополнительных расходов. Но статус учащегося все же лучше, чем безработного. Да и в будущем от такого подхода отдача должна быть соответствующей. Успех, разумеется, зависит не только от качества человеческого капитала. Еще важнее эффективно его использовать. Шагом в этом направлении могло бы стать увеличение числа мест в магистратуре, аспирантуре, научно–технологических центрах для талантливых выпускников вузов. Еще один фактор увеличения бюджетных расходов. На этот раз по статье "Наука". Но очевидно и то, что наукоемкость нашего ВВП стоит повысить хотя бы до китайского уровня в 1,5 процента…"[19].

Естественно, что многие проблемы накопления и эффективного использования человеческого капитала как стратегического ресурса новой экономики носят дискуссионный характер. Однако не вызывает сомнения то, что привлечение внимания научной общественности, практиков хозяйствования политического руководства страны к этим проблемам будет способствовать продвижению Республики Беларусь по пути становления новой экономики.

Заключение

На основании всего изложенного в этой работе можно сделать следующие выводы:

1. Человеческий капитал – это специфическая ценность, представленная системой постоянно развивающихся, созидательно ориентированных и востребованных человеческих свойств, сознательное и целенаправленное использование которых обеспечивает расширенное воспроизводство требуемых для развития жизненных благ.
2. Основными элементами человеческого капитала являются трудовой и интеллектуальный капитал личности, а производными элементами – институциональный и социальный капитал. Причем социальный капитал иногда рассматривают как часть институционального капитала.
3. В условиях научно - технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров, и в 50-е годы центр тяжести исследований сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала.
4. В оценке человеческого капитала существенным моментом признается учет стоимости воспитания, обучения и подготовки новых работников наряду с повышение квалификации.
5. Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двухсторонний процесс взаимодействия индивида и общества.
6. Уровень экономического развития стран в современном мире определяется накоплением и развитием человеческого капитала, что отражает новое качество экономического роста.
7. Человеческий капитал практически во всех странах превышает половину накопленного национального богатства.
8. Необходимо дальнейшее совершенствование подходов к оценке человеческого капитала. Рассмотренная в работе категория – человеческий капитал – свидетельствует о необходимости создания государством оптимальных условий для отдачи от вложений в человека. При этом вложения в человека определяют необходимость совершенствования государственных механизмов, позволяющих более эффективно использовать современные экономические ресурсы общества.
9. По рейтингу развития человеческого капитала Беларусь занимает 67 место среди 177, опережая по этому показателю все страны СНГ, кроме России.

Список использованных источников

1. Салихов, Б.В. Сущность и объектная структура человеческого капитала / Салихов Б.В., Казимирова О.Н. // Финансы и кредит. - 2006. - №17(221). – С.2-10.
2. Жак Фиценс. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость (пер. с англ.) / Технологии корпоративного управления. 2008. - №10. – С.5-6.
3. Человеческий капитал / Материал из Википедии – свободной энциклопедии / Режим доступа: http:/ru.wikipedia.org/wiki/
4. Иванченко, И.С. Теория человеческого капитала / Креативная экономика. – 2006. - №18. – С.32.
5. Дедов С.В., Шишкин А.Ф., Гордиенко Н.С. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала / Финансы и кредит. - 2008. - №22(310). – С.64-69.
6. Дайновский, А.Б. Экономика высшего образования / А.Б. Дайновский. – М. 1976.
7. Краковская, И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы / Оценка человеческого капитала // экономический анализ: теория и практика. – 2008. - №19(124). – С.41-49.
8. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А.Дятлов. – СПб.1994.
9. Капелюшнков, Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981.
10. Капелюшнков, Р.И. Послесловие. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию / Гэри С. Беккер. Человеческое поведение: экономический подход // Р.И. Капелюшников. – М. 2003.- С.645.
11. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д.Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.
12. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс. 1982.
13. Кочетков, Г.Б. Роль и место предпринимательства в инновационной экономике / США-Канада. Экономика. Политика. Культура.- 2006. - №2.
14. Бондарь, А.В. Человеческий капитал в контексте макроэкономической стабилизации и конкурентоспособности национальной (малой открытой) экономики / А.В. Бондарь и др. Минск: Редакция газеты "Настауницкая газета". - 2006.
15. Экономика / А.С. Булатов. – М. 1994. – Гл. 3-6.
16. Бондарь А.В., Корнеевец И.В., Яхницкая Н.А. Качественные аспекты состояния человеческого капитала в Республике Беларусь / Белорусский экономический журнал.- 2007. - №2. – С.63-66.
17. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008г. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. - Минск. – 2008.
18. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009г. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. - Минск. – 2009.
19. Пресс-конференция Президента Беларуси А.Г. Лукашенко СМИ регионов России / Беларусь Сегодня. – 24 октября 2009.
20. Соколова, Г.А., Ермаков В.Н. Человеческий капитал в Республике Беларусь – 21 октября 2007г./ Научно-популярный интернет-форум [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http:/ LIBRARY.BY/